

Гапанович-Кайдалова Е.В., к. психол. н., доцент, доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин ИПК и ПК

## **Тема 4 Основные методы профориентации**

### **1 Основные факторы выбора профессии**

### **2 Построение личной профессиональной перспективы**

### **3 Основные группы методов профориентации**

### **4 Требования к процедуре диагностического исследования способностей и к методическим приемам, используемым в процедуре профессионального отбора**

### **1 Основные факторы выбора профессии**

Е.А. Климов выделяет три основные составляющие выбора профессии: 1) учет своих желаний («хочу»); 2) учет своих способностей и возможностей («могу») и 3) учет потребностей общества, или, как сейчас говорят, потребностей рынка («надо»). Это три важнейшие основы профориентации, опираясь на эти составляющие, можно серьезно размышлять о конкретных профессиональных и жизненных выборах. Правда, при этом не следует забывать, что и желания, и возможности, и рынок труда находятся в постоянном изменении, поэтому долгосрочные планы надо строить с учетом возможных изменений «хочу», «могу», «надо». Для более обстоятельного размышления о конкретном профессиональном выборе Е. А. Климов предлагает использовать восемь основных факторов профессионального выбора. «Восьмиугольник» можно использовать как практическую методику.

#### **«Восьмиугольник» основных факторов выбора профессии**

Методика предназначена для знакомства учащихся с основными факторами выбора профессии, а также для формирования у них способности самостоятельно оценивать собственные ситуации самоопределения. Методику можно использовать при работе с учащимися VIII – IX и даже более старших классов.

Общий порядок работы со схемой при ее использовании с классом:

1. Ведущий обращается к классу и спрашивает учащихся: «Что нужно учитывать, выбирая профессию?» Обычно подростки правильно выделяют различные факторы (желание, способности, состояние здоровья и т.п.). Ведущий кратко все это выписывает на доске. Но очень быстро ученики начинают повторяться или просто замолкают. Таким образом, учащиеся как бы включаются в проблему.

2. Ведущий: «Психологи выделили самые главные факторы профессионального выбора. Таких факторов восемь, и их можно представить в виде «восьмиугольника». Далее ведущий рисует такой «восьмиугольник» и кратко комментирует эти факторы. На данном этапе работы нарисованный «восьмиугольник» пока еще не совсем понятен сразу большинству, поэтому следует показать на примерах, как с его помощью можно анализировать те или иные ситуации самоопределения.

3. Ведущий зачитывает учащимся первую задачу-ситуацию.

Задача-ситуация 1

«Девятиклассник Вова Б. собирается стать юристом. Его дедушка, заслуженный юрист на пенсии, намерение внука одобряет. Сам Вовочка увлекается спортом. Ходит в секцию футбола, собирается пойти в группу восточного единоборства, дома иногда поет, увлекается радиотехникой. В школе он учится в основном на тройки, но оправдывает себя тем, что в старших классах ему наймут репетитора и он станет отличником, и тогда после школы он спокойно поступит на юрфак МГУ. На вопрос, чем его привлекает профессия «юрист», отвечает, что это «очень денежная и уважаемая профессия». Вова иногда любит рассказывать своим приятелям о юридических подвигах своего дедушки-юриста, но товарищи слушают его как-то молча».

4. Учащимся в классе предлагается оценить, насколько продуманно Вова выбирает свою профессию. Для этого надо разобраться, как строится личная профессиональная перспектива – ЛПП (все ли остальные факторы учитываются при построении своих планов на будущее). Если ЛПП строится с учетом какого-то фактора, то между ними проводится линия, если фактор не учитывается, то остается пустое место. Иногда возникает неоднозначная оценка относительно учета (или неучета) фактора, в этом случае ЛПП и фактор соединяются пунктирной линией.

5. В целом оценивается, удачно построена профессиональная перспектива или нет. Например, в приведенной выше ситуации с Вовой Б. ЛПП строится с учетом мнения родителей и уровня притязаний, в то время как потребности рынка в юристах и информированность Вовы Б. о выбираемой профессии вызывают некоторые сомнения, а что касается склонностей, способностей и одобрения такого выбора товарищами, то информация об этом отсутствовала.

6. Иногда для закрепления (для лучшего понимания схемы) классу можно предложить вторую, более сложную задачу-ситуацию.

Задача-ситуация 2

«Лариса Т., ученица IX класса, хочет стать врачом-терапевтом. Учится она на 4 и 5. Любимые предметы – литература и история. Дома любит шить и читать иностранную литературу. Лариса считает, что профессия врача очень интересная и благородная. Лариса – тихая и спокойная девочка, с претензиями на утонченность и изысканность. В классе ее уважают, но к намерению стать врачом относятся безразлично. Ее родители (инженеры) не одобряют намерений дочери, считая, что ей лучше поступать в технический вуз. Сама Лариса надеется после XI класса сразу поступить в мединститут, а если не поступит – год поработать санитаркой и поступать снова, уже имея стаж работы и даже небольшой опыт».

В данной ситуации очевидно, что Лариса не учитывает мнений своих родителей и одноклассников, не учитывает свои истинные склонности, есть

некоторые сомнения по поводу ее знаний о профессии и готовности пройти сложный конкурс в престижный мединститут, хотя с точки зрения уровня притязаний и потребностей общества выбор довольно обоснованный.

Естественно, при анализе данных задач-ситуаций ведущий сначала обращается к классу и просит самих учащихся высказываться по каждому фактору, лишь в конце обозначая свое мнение.



Рис. 1. Пример анализа задачи-ситуации 1 с помощью «восьмиугольника» выбора профессии

Когда ведущий почувствует, что «восьмиугольник» понят большинством учащихся (а это явствует из высказываний), можно даже предложить классу небольшую контрольную работу, что особенно ценно в условиях, когда в данной школе читается курс по профориентации или планированию карьеры. Для этого каждый вырывает из тетради листочек, подписывает его, быстро рисует три «восьмиугольника», лишь обозначая факторы выбора точками (подписать можно лишь фактор – ЛПП), а также нумеруя все три «восьмиугольника». Далее ведущий зачитывает поочередно две новые задачи-ситуации, а учащиеся самостоятельно оценивают их в своих листочках, соединяя ЛПП с теми факторами, которые учитываются при выборе профессии. Третий «восьмиугольник» используется для оценки собственной ситуации самоопределения, как ее представляет сам подросток. Оценка за данную контрольную работу проставляется только по первым двум задачам.

Самооценку ситуации самоопределения по третьему «восьмиугольнику» ведущий психолог может использовать для сбора и уточнения информации о данном ученике (что особенно важно, когда психолог работает с данным классом постоянно). Например, если по первым двум задачам ситуации были оценены верно, то психолог уже в большей степени может доверять и самооценке ученика, но если задачи-ситуации проанализированы неправильно, то, значит, ученик плохо освоил данную схему («восьмиугольник») и его самооценка, скорее всего, тоже неверная.

Данную самооценку конкретного ученика можно использовать и в ин-

дивидуальных профконсультациях, например, психолог может попросить ученика прокомментировать его видение своей ситуации самоопределения, и этот разговор может оказаться взаимно полезным и достаточно конкретным.

Данный «восьмиугольник» вполне можно использовать в индивидуальной работе с подростком. Эта схема анализа ситуаций самоопределения сможет оказаться очень полезной также на этапе знакомства с клиентом, когда требуется уточнить его проблему и совместно наметить пути дальнейшей работы. Работа с «восьмиугольником» предполагает реальное взаимодействие психолога-профконсультанта и клиента, т.е. обеспечивает настоящий диалог.

## 2 Построение личной профессиональной перспективы

Е.А. Климовым была предложена схема построения личной профессиональной перспективы (ЛПП). Н.С. Пряжников дополнил ее ценностно-смысловыми компонентами и предложил рассматривать как вариант содержательнопроцессуальной модели профессионального самоопределения.

### Схема построения личной профессиональной перспективы (ЛПП)

Компоненты ЛПП	Опросник по схеме построения ЛПП (ответы пишут на листочках: проставляют номера вопросов и сразу дают ответ)
1. Осознание ценности честного труда (ценностно-нравственная основа самоопределения)	1. Стоит ли в наше время честно трудиться? Почему?
2 . Осознание необходимости профессионального образования после школы	2. Стоит ли учиться после школы, ведь можно и так хорошо устроиться?
3 . Общая ориентировка в социально-экономической ситуации в стране и прогнозирование ее изменения	3. Когда в России жить станет лучше?
4. Знание мира профессионального труда (макро- информационная основа самоопределения)	4. В виде задания: три буквы (м, н, с) — за три минуты написать профессии, начинающиеся с этих букв.
5 . Выделение дальней профессиональной цели (мечты) и ее согласование с другими важными жизненными целями	5. Кем бы вы хотели стать (по профессии) через 20 — 30 лет?
6. Выделение ближайших и ближних профессиональных целей (как этапов и путей к дальней цели)	6. Выделите основные 5 — 7 этапов на пути к своей мечте
7 . Знание конкретных выбираемых целей: профессий, учебных заведений, мест работы (микро- информационная основа выбора)	7. В виде задания: выписать три самых приятных момента, связанных с работой по выбираемой профессии, и три — связанных с обучением в вузе или в колледже

8 . Представление о своих возможностях и недостатках, могущих оказать влияние на достижение поставленных целей	8 . Что в вас самих может помешать вам на пути к целям? (О «лени» писать нельзя — надо поконкретнее.)
9 . Представление о путях преодоления своих недостатков (и о путях оптимального использования своих возможностей)	9 . Как вы собираетесь работать над своими недостатками и готовиться к профессии (к поступлению)?
10. Представление о внешних препятствиях на пути к целям	10. Кто и что могут помешать вам в достижении целей?
11. Знание о путях преодоления внешних препятствий	11. Как вы собираетесь преодолевать эти препятствия?
12 . Наличие системы резервных вариантов выбора (на случай неудачи по основному варианту)	12. Есть ли у вас резервные варианты выбора?
13 . Представление о смысле своего будущего профессионального труда	13. В чем вы вообще видите смысл своей профессиональной жизни (ради чего вы хотите приобретать профессию и работать)?
14 . Начало практической реализации ЛПП	14. Что вы уже сейчас делаете для реализации своих планов? (Писать о том, что вы хорошо учитесь, нельзя — что вы делаете сверх хорошей учебы?)

Если работа проводится с классом, то каждый вырывает обычный тетрадный листочек, подписывает его, проставляет номер очередного вопроса и сразу же выписывает ответ (обычно на весь опросник затрачивается около 25 – 30 мин). После этого результаты определенным образом обрабатываются.

Если это индивидуальная профконсультация, то психолог-консультант может вставлять вопросы схемы построения ЛПП в беседу с клиентом. При этом лучше ориентироваться на сами компоненты, которые полнее по своему содержанию и в большей степени учитывают позитивные характеристики ситуации данного клиента. Формулировка вопросов может видоизменяться при сохранении главного их смысла.

#### **Варианты обработки результатов (по опроснику ЛПП).**

1) Листочки собирают, и психолог сам оценивает качество ответов. Критерии оценок (по каждому вопросу):

- 1 балл – отказ отвечать на данный вопрос;
- 2 балла – явно ошибочный ответ или признание в отсутствии ответа;
- 3 балла – минимально конкретизированный ответ (например: «Собираюсь поступать в институт, но неясно, в какой»);
- 4 балла – конкретный ответ с попыткой обоснования;
- 5 баллов – конкретный и хорошо обоснованный ответ, не противоречащий другим ответам.

2) Сначала учащиеся сами оценивают свои ответы (предварительно совместно разбирают 1 – 2 анонимные работы, и учащиеся осваивают систему оценки на чужих примерах), затем психолог собирает листочки, оценивает их и сравнивает с самооценками школьников.



### 3 Основные группы методов профориентации

Сущность любой методики – расширение возможностей самого психолога-практика. Обычно при рассмотрении практической методики выделяют: 1) имитационную модель, где отражается смысл и содержание методики и 2) психотехническую модель, где отражены процедура, условия использования методики, а в хорошо описанных методиках и возможные трудности при ее проведении. Имитационная и психотехническая модели относятся к методике как «внешнему средству», представленному в различных книгах и методических пособиях. Чтобы методика работала, необходим подготовленный для ее использования специалист, разбирающийся в смоделированных в методике проблемах (владеющий имитационной моделью) и умеющий провести ее практически (владеющий психотехнической моделью). Все это относят к методике как «внутреннему средству работы психолога». Как отмечает Е.А. Климов, методика – это как минимум совокупность внешних и внутренних средств профессиональной деятельности психолога.

При прогнозировании эффективности методики важно учесть, насколько предполагаемые учащиеся (клиенты) готовы воспринять смоделированные проблемы и участвовать в данных процедурах. Также важно учитывать приемлемость рассмотрения этих проблем в данном учреждении (например, нет ли противодействия со стороны администрации и коллег), а также приемлемость использования процедуры методики (например, в некоторых школах администрация иногда заявляет: «Нашим школьникам тесты уже надоели»).

**К основным группам методов профориентации** относятся (по Пряхникову):

#### **Информационно-справочные, просветительские методы:**

- *профессиограммы* – краткие описания профессий (проблема в том, что традиционные профессиограммы с трудом «воспринимаются» многими школьниками, поэтому важно искать более компактные и понятные формы описания профессий);

- *справочная литература* (при условии достоверности такой справочной информации);

- *информационно-поисковые системы* – ИПС (для оптимизации поиска профессий, учебных заведений и мест работы): «ручные» варианты ИПС (например, карточные, бланковые, в виде картотек и т.п.), компьютеризированные ИПС (банки информации в ЭВМ);

- *профессиональная реклама и агитация* (при условии достоверности, оперативности и привлекательности для тех, кому такая реклама предназначена);

- *экскурсии школьников на предприятия и в учебные заведения* (при условии заблаговременного подбора и подготовки квалифицированных ведущих и экскурсоводов);

- *встречи школьников со специалистами по различным профессиям (при условии специального отбора и психолого-педагогической подготовки таких специалистов по профессии);*

- *познавательные и просветительские лекции о путях решения проблем самоопределения;*

- *профориентационные уроки со школьниками как система занятий (а не как отдельные «мероприятия»);*

- *учебные фильмы и видеофильмы;*

- *использование средств массовой информации (СМИ) может быть достаточно эффективным, но при обязательном учете их специфики (специфического жанра общения с телеаудиторией, требующего не только динамичного изложения существа вопроса, но и умения «производить впечатление» на самую разную аудиторию, а также неизбежность сокращения «объема» профессиональной информации и спокойного отношения к разного рода «редакторским правкам»);*

- *различные «ярмарки профессий» и их модификации, уже показавшие свою эффективность в профориентационной помощи не только безработным, но и выпускникам школ.*

#### **Методы профессиональной психодиагностики:**

- *беседы-интервью закрытого типа (по строго обозначенным вопросам);*

- *открытые беседы-интервью (с возможностью некоторого отвлечения от заранее заготовленных вопросов);*

- *опросники профессиональной мотивации (специалисты считают, что для клиентов, выбирающих массовые профессии, т.е. «пригодные для большинства», это более важная диагностика, чем определение способностей к профессии);*

- *опросники профессиональных способностей: требуется очень избирательное их использование и особая подготовка профконсультанта при интерпретации результатов; эти опросники оправдывают себя применительно к профессиям с особыми условиями труда; для большинства же профессий – «профпригодность формируется в самой трудовой деятельности» (по Е.А. Климову);*

- *«личностные» опросники (требуется особая подготовка профконсультантов при их использовании, понимание смысла и ограничений применения такого типа опросников в профконсультации);*

- *проективные личностные тесты (требуется особая подготовка и особая стажировка профконсультанта для их использования);*

- *методы наблюдения;*

- *сбор косвенной информации о клиенте от знакомых, от родителей и товарищей, от педагогов и других специалистов (при условии тактичности и этической корректности такого опроса);*

- *психофизиологические обследования (в широкой практике имеют смысл для профессий с особыми условиями труда, а в специальных исследованиях могут быть использованы для самых разных видов трудовой деятельности);*

- *«профессиональные пробы»* в специально организованном учебном процессе по типу «F-теста» Фукуямы, что обычно требует очень больших материальных затрат (создание мастерских, обеспечение «заинтересованности» фирм и организаций и т.п.;

- *использование различных игровых и тренинговых ситуаций*, где моделируются различные аспекты профессиональной деятельности (например, особенности общения или нравственного выбора), что позволяет строить прогнозы относительно будущего профессионального поведения участников этих процедур;

- *исследование и наблюдение за клиентом непосредственно в трудовой деятельности* (например, в случаях, когда человека берут на работу с испытательным сроком);

- *использование для исследования работника различных тренажеров*, где не только отрабатываются трудовые навыки, но изучается и прогнозируется сама готовность осваивать новые профессиональные действия.

#### **Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов:**

- *группы общения* (в профориентации чаще используются для создания благоприятной атмосферы взаимодействия, но не для решения собственно профконсультационных проблем); своеобразным развитием подобных групп применительно к профориентационной проблематике стали «Клубы ищущих работу» и их всевозможные модификации, где на фоне благоприятной психологической атмосферы удастся более эффективно рассматривать и собственно профориентационные вопросы;

- *тренинги общения* (иногда позволяют клиентам освоить некоторые коммуникативные навыки поведения при приеме на работу, на экзаменах и при различных деловых контактах);

- *сложные методы индивидуальной и групповой психотерапии* (НЛП, гештальт-группы, логотерапия и др.); иногда они позволяют клиенту лучше осознать смысл выбираемой деятельности или смысл самого процесса самостоятельного решения проблем, связанных с самоопределением; требуют особой подготовки профконсультанта;

- *публичные выступления*, которые при умелом использовании могут сформировать серьезную мотивационную основу самоопределения у ряда клиентов, но в других случаях могут стать и сильным манипуляционным средством для доверчивых клиентов;

- *профориентационные и профконсультационные активизирующие методы (игры) с элементами психотренинга*,

- *личное обаяние профконсультанта* (то, что от природы, и то, что можно самостоятельно в себе развивать);

- *различные положительные (успешные) примеры самоопределения*, на которые может ссылаться профконсультант для повышения уверенности клиента в принципиальной возможности разрешения своих проблем;

- *«праздники труда»*, повышающие престиж конкретных профессий



(естественно, при умелой организации и учете специфики той аудитории, для которой такой праздник организуется).

**Методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения:**

- *построение «цепочки» основных ходов* (последовательных действий), обеспечивающих реализацию намеченных целей и перспектив, которые позволяет наглядно (на листочке) представить возможные жизненные перспективы самоопределяющегося века;

- *построение системы различных вариантов действий* клиента виде своеобразных «деревьев» и «ветвей»), ведущих к определенной цели, позволяющих выделить наиболее оптимальные варианты перспектив;

- *использование различных схем альтернативного выбора* из имеющихся вариантов выбора профессии, учебного заведения специальности в конкретном заведении (обычно используются; заключительных этапах консультации).

**4 Требования к процедуре диагностического исследования способностей и к методическим приемам, используемым в процедуре профессионального отбора**

Требования к процедуре диагностического исследования способностей и к методическим приемам, используемым в процедуре профессионального отбора (В. А. Бодров):

1. **Прогностическая (информативная) ценность методик.** Это показатель, характеризующий степень возможности методики выявлять различия в выраженности изучаемого с ее помощью свойства у лиц с разным уровнем развития этой функции и в конечном итоге – с разным уровнем успешности обучения или практической деятельности. Величина прогностической ценности методики определяет степень возможности правильного предсказания профессиональной эффективности обследованных лиц. Прогностичность методики измеряется коэффициентом корреляции между результатами обследования и успешностью деятельности.

2. **Надежность методик.** Это мера стабильности результатов, полученных с помощью конкретной методики при повторных исследованиях одного и того же испытуемого. Надежность измеряется коэффициентом корреляции между отдельными рядами результатов, полученных при обследовании группы испытуемых одной и той же методикой. В качестве меры надежности могут быть использованы следующие показатели: дисперсия ошибки измерения, коэффициент надежности ( $1 - \sigma^2/\pi$ , где  $\sigma^2$  – дисперсия ошибки), коэффициент парно-ранговой корреляции.

3. **Дифференцированность методик.** Это требование означает, что каждая методика должна быть направлена на оценку определенной функции или совокупности функций. Необходимо, чтобы корреляция между результатами избранной методики и других методик, направленных на оценку заведомо иных функций, была наименьшей. Для определения дифференцирован-

ности методик необходимо произвести вычисление корреляционной матрицы (определить величину интеркорреляции методик попарно).

Для обеспечения достаточно высокой прогностической ценности и надежности методик при их разработке и подборе, а также при практическом использовании в процедуре отбора В. А. Бодров предлагает руководствоваться рядом принципиальных положений, главными из которых являются следующие:

- *принцип научной обоснованности.* Методики должны позволять исследовать и оценивать именно те свойства личности, которые являются профессионально-важными для того или иного вида деятельности и выявлены в результате ее психологического анализа. Должно быть ясно, какое свойство подвергается изучению и почему именно его следует оценивать;

- *принцип объективности.* Реализация данного принципа предусматривает необходимость создания и поддержания в период обследования стандартности обстановки и методик обследования, инструкций, организационных форм эксперимента, формы регистрации, анализа и интерпретации результатов исследования. Недостаточная стандартизация условий проведения исследования приводит к снижению надежности методик, следовательно, и их ценности;

- *принцип практичности.* Методики должны быть такими, чтобы их использование не требовало какой-либо специальной, длительной подготовки испытуемых. Желательно, чтобы они были экономичными с точки зрения стоимости аппаратуры, проведения исследования и обработки его результатов, а также в отношении времени, отведенного на проведение исследования. Методики должны быть простыми и по возможности обеспечивать массовое обследование при участии ограниченного количества обслуживающего персонала.

Одним из важнейших условий успешного проведения диагностической процедуры является создание положительного отношения к ней, т. е. формирование желания испытуемого с максимальной отдачей выполнить предлагаемое задание. Для этого испытуемому объясняют смысл и значение исследования, указывают на связь его с жизненной целью, к которой стремится испытуемый (зачисление в учебное заведение, направление на привлекательный для него рабочий пост и т. д.).

Поведение испытуемого в опыте во многом зависит от предшествующего опыту *инструктажа*. Инструкция должна отличаться доступностью, четкостью, стандартностью формы. В связи с последним требованием инструкция может быть заучена экспериментатором или зачитана по печатному тексту. Иногда применяется магнитофонная запись. Ее достоинством является строгая стандартность, однако отсутствие непосредственного контакта экспериментатора с испытуемым снижает ее ценность.

Печатные инструкции применяются в том случае, когда необходимо исключить влияние различий в объеме оперативной памяти испытуемых или когда порядок и условие действий очень сложны для запоминания.

Стандартная форма эксперимента предполагает соблюдение постоянства всех физических параметров тех сигналов, с которыми работает испытуемый (размер, окраска или цвет, шрифт и т. д.). Это достигается применением стандартных бланков при бланковой методике, стандартных приборов при приборных методиках, магнитофонных записей при речевых и звуковых методиках. Создание стандартных условий включает также требования к оборудованию помещения, его освещенности, требование исключить неожиданные перемещающиеся шумы, которые могут отвлекать внимание обследуемых.

Таким образом, если многочисленные и разнообразные способы развития и компенсации профессионально значимых свойств личности оказываются недостаточными для достижения профессиональной успешности в связи с повышенными требованиями к тем или иным психическим свойствам, возникает необходимость в профессиональном психологическом отборе. Профотбор эффективен лишь в том случае, если ему предшествуют психологическое изучение конкретной деятельности и тщательная научная разработка системы диагностики и прогнозирования способностей и если диагностическая процедура отвечает требованиям научности, практичности, объективности.

Работа по диагностике и прогнозированию способностей может производиться только лицами, имеющими специальную психологическую подготовку.

РЕПОЗИТОРИЙ